

**HUBUNGAN *PERSON JOB FIT*  
DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Zainal Amri**

**201310230311055**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2017**

**HUBUNGAN *PERSON JOB FIT*  
DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi**



**Oleh :**

**Zainal Amri  
201310230311055**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2017**

## LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan *Person Job Fit* Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan
2. Nama Peneliti : Zainal Amri
3. NIM : 201310230311055
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 11 September 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal 3 November 2017

### Dewan Penguji

- Ketua Penguji : Dr. Nida Hasanati, M.Si ( )
- Anggota Penguji : 1. M. Shohib, S.Psi, M.Si ( )
2. Hudaniah, S.Psi, M.Si ( )
3. Adhyatman Prabowo, M.Psi ( )

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nida Hasanati, M.Si

M. Shohib, S.Psi, M.Si

Malang,

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

M. Salis Yuniardi, S.Psi, M.Psi. Ph. D

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zainal Amri  
NIM : 201310230311055  
Fakultas / Jurusan : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi / karya ilmiah yang berjudul:  
*Hubungan Person Job Fit dengan Turnover Intention pada Karyawan*

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil dari karya skripsi / karya ilmiah dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, .....

Mengetahui,  
Pembantu Dekan 1

Yang menyatakan,

Ni'matuzahroh, S.Psi, M.Si

Zainal Amri

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Person Job Fit* dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan”.

Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak dari dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan dari dosen dan berbagai pihak di sekitar penulis. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, S.Psi, M.Psi, Ph. D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Yudi Suharsono, S.Psi, M.Si, selaku Pembantu Dekan I, beserta seluruh jajaran dekanat lainnya yang selalu berusaha menciptakan lulusan-lulusan fakultas psikologi yang semakin baik dan berkualitas.
3. Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si, sebagai dosen pembimbing I, terima kasih atas segala kesabaran, bimbingan, saran, waktu, dan tenaga yang telah diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi.
4. Bapak M. Shohib, S.Psi, M.Si, sebagai dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, serta bimbingan selama proses pengerjaan skripsi.
5. Seluruh dosen fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan banyak wawasan dan bantuan kepada penulis dalam menjalani proses perkuliahan.
6. Kedua orang tua, ayah dan ibu yang selalu medoakan dan memberi dukungan baik moral maupun materil bagi penulis.
7. Kakak satu-satunya yang telah memberi bantuan selama proses pengerjaan skripsi.
8. Teman-teman psikologi angkatan 2013, yang telah berjuang bersama, memberi dukungan, serta bantuan selama perkuliahan.
9. Teman-teman SMA yang telah banyak memberi dukungan, informasi yang bermanfaat mengenai perkuliahan ataupun pekerjaan.
10. Bapak Kholis, SE, MM, selaku HRM PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Malang yang telah memberi ijin untuk penelitian, beserta seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan membantu mengisi skala penelitian.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberi bantuan dalam pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, Oktober 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	7
METODE PENELITIAN.....	14
HASIL PENELITIAN.....	17
DISKUSI.....	19
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	25
LAMPIRAN.....	33

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	15
Tabel 2. Karakteristik Subjek Penelitian.....	17
Tabel 3. Persentase Karyawan.....	18
Tabel 4. Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 5. Deskripsi Korelasi Variabel.....	19



## DAFTAR LAMPIRAN

Output Uji Validitas & Reliabilitas.....	35
Output Uji <i>Tscore</i> .....	40
Output Uji Normalitas.....	42
Output Uji Korelasi & Determinasi.....	44
Tabel Skala <i>Person Job Fit</i> .....	46
Tabel Skala <i>Turnover Intention</i> .....	50
Instrumen Penelitian.....	57





# **HUBUNGAN PERSON JOB FIT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN**

**Zainal Amri**

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
amrizainal8@gmail.com

Tingginya tuntutan dan tersedianya peluang kerja yang lebih baik berdampak pada tingginya tingkat *turnover intention*. *Person job fit* menjadi salah satu faktor yang diduga turut berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* tersebut. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan, mereka akan merasa nyaman dan memberikan usaha terbaik bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person job fit* dengan *turnover intention*. Subjek dalam penelitian ini melibatkan 182 karyawan dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. *Person job fit* diukur dengan menggunakan instrumen yang disusun oleh Cable & DeRue (2002), sedangkan *turnover intention* diukur dengan instrumen yang disusun oleh Mulyapradana (2012). Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,319 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) 0,000. Sehingga bisa dikatakan terdapat hubungan negatif lemah antara *person job fit* dengan *turnover intention*. Ketika individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan, maka keinginan berpindah kerja akan rendah dan sebaliknya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci:** *Person Job Fit, Turnover Intention*

*High demands and better opportunities of a job resulted in high rates of turnover intention. Person job fit is one of the factors which contribute towards the high rates of turnover intention. When employees have the ability to suit the job, they will feel comfortable and give the best effort to the organization. The purpose of this study is to examine the relationship between the person the job fit and turnover intention. The subject in this study involved 182 employees with purposive sampling method. Person job fit is measured by using the instruments made by Cable & DeRue (2002), and turnover intention is measured with an instrument made by Mulyapradana (2012). Data analysis was performed using pearson product moment correlation techniques. The results showed the correlation coefficient ( $r$ ) of -0.319 and value significance ( $p$ ) 0.000. Therefore, it could be said that there is a weak negative relationship between person job fit and turnover intention. When the individual has the ability to suit the job, the will to leave the job will be low Thus, the hypothesis of this study was accepted.*

**Keywords:** *Person Job Fit, Turnover Intention*

Era globalisasi mengharuskan setiap individu untuk tangguh dalam menghadapi tantangan dan persaingan pekerjaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak roda perusahaan dituntut untuk dapat menguasai setiap pekerjaan dengan maksimal dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Maka dari itu setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan serta memenuhi kebutuhan karyawan dengan memperhatikan setiap pendapat yang diungkapkan. Dengan demikian karyawan akan merasa menjadi bagian penting dalam suatu organisasi, tidak semata-mata hanya menjadi pekerja yang menjalankan fungsi dengan semestinya. Kondisi tersebut dapat terwujud apabila kedua belah pihak saling mendapatkan kepuasan dan keuntungan yang sama dalam suatu perusahaan. Namun, fenomena yang sering terjadi adalah karyawan merasa tidak puas dengan aturan dan kebijakan perusahaan. Sehingga hal tersebut menimbulkan berbagai dampak negatif salah satunya adalah niat berpindah kerja.

Kita tentunya sadar akan perubahan jaman dan kemajuan teknologi yang semakin memanjakan setiap individu, khususnya generasi muda saat ini atau sering kita sebut sebagai generasi Y. Generasi Y yang juga memiliki nama lain gen Y adalah kelompok manusia yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000, sehingga bisa dikatakan tumbuh di tengah hiruk pikuknya perkembangan teknologi seperti saat ini (Oktariani dkk, 2017). Pengaruh teknologi memiliki dampak yang cukup besar terhadap kehidupan. Oktariani dkk menjelaskan, mereka adalah pribadi yang bekerja untuk dapat menerapkan kreativitasnya yang cukup tinggi dengan cara menerapkan ide-ide melalui berbagai macam wirausaha dan dalam kesehariannya lebih banyak berinteraksi melalui *gadget*. Dengan bantuan teknologi, mereka bisa mengetahui setiap informasi yang dibutuhkan tanpa harus bersusah payah mencari informasi tersebut.

Di sisi lain, mereka memberi kesan sebagai generasi yang individualis, hidup penuh hura-hura, gampang merasa bosan, dan bekerja tidak terlalu serius karena fokus mereka bekerja bukan untuk menghidupi keluarga seperti yang dilakukan generasi sebelumnya (Suryadi, 2015). Generasi ini memiliki jiwa berwirausaha yang tinggi ataupun menjadikan hobi sebagai pekerjaan utama seperti, berbisnis *online*, travel, kuliner, distro, *barber shop*, dan lain-lain. Menjamurnya berbagai jenis tantangan pekerjaan dan cenderung tidak menyukai pekerjaan yang berulang-ulang turut mempengaruhi tingginya keinginan untuk berpindah kerja pada generasi Y ini (Octaviani & Hartijasti, 2016). Mereka dianggap kurang memiliki komitmen dan loyalitas dalam bekerja. Ketika tuntutan pekerjaan dengan keinginan karyawan dirasa tidak lagi selaras hingga menyebabkan stres dan tidak sesuai dengan gaya hidup, mereka akan segera mencari pekerjaan baru atau bisa disebut *turnover intention* (www.detik.com).

Jika tidak segera ditangani hal tersebut akan menjadi *turnover* atau perpindahan kerja yang sesungguhnya. Mempertahankan kepuasan kerja akan sangat bermanfaat untuk mengurangi *turnover intention*, jika perusahaan gagal dalam hal tersebut akan berdampak pada kepercayaan karyawan pada perusahaan (Purba, 2006). Oleh karena itu, dengan banyaknya karyawan yang berpindah tempat kerja akan sangat merugikan bagi perusahaan. Tentunya hal tersebut berdampak pada biaya yang telah dikeluarkan perusahaan, antara lain seperti biaya rekrutmen,

penempatan karyawan, pelatihan dan biaya pesangon. Berpindahnya karyawan juga mengganggu kinerja perusahaan, sehingga membutuhkan waktu untuk menggantikan mereka.

Nafiudin & Umdiana (2017) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah data yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaan di tengah kontrak kerja karena alasan yang kurang diketahui pasti penyebabnya. Hal ini perlu mendapat perhatian yang serius karena perusahaan akan terganggu dengan perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan seperti, tingkat absen yang tinggi, mulai malas bekerja, berani melanggar tata tertib kerja, menentang atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab yang berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2015). Caesarani & Riana (2016) menjelaskan bahwa, karyawan bisa saja memutuskan pekerjaan sesuai keinginannya dikarenakan berbagai faktor seperti kepuasan kerja yang rendah atau kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Pernyataan serupa juga diutarakan Wahyuni dkk (2014) yang menegaskan kurangnya perhatian terhadap masalah *turnover intention* ini mengakibatkan tidak ditemukannya penyebab yang jelas serta mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Karyawan memutuskan untuk berhenti di tengah pekerjaan dan memutuskan untuk berpindah ke perusahaan lain yang dianggap lebih memperhatikan kebutuhannya.

Di kota Malang sendiri dalam lima tahun terakhir terdapat beberapa kasus *turnover intention*. Seperti yang terjadi pada karyawan salah satu hotel di kota Malang yang memiliki kategori tinggi yaitu sebanyak 33 orang atau 82,5% (Sari, 2013). *Turnover intention* yang tinggi juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. TIKI Malang Pusat yaitu sebesar 53,6 % (Putrianti dkk, 2014). Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang yang melibatkan 53 orang turut menunjukkan *turnover intention* yang tinggi (Permana, 2015). Sedangkan *turnover intention* dengan kategori sedang terdapat pada perawat RS Unisma Malang yang dilakukan pada 89 orang (Budiono dkk, 2014). Sehingga bisa dikatakan keinginan berpindah kerja karyawan yang ada di kota Malang cukup tinggi.

Kasus yang serupa juga terjadi pada PT. X kota Palembang, sejumlah 43 karyawan atau 55,1% memiliki intensi *turnover* tinggi dan 35 karyawan atau 44,9% memiliki intensi *turnover* rendah. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata karyawan PT. X Kota Palembang memiliki intensi *turnover* pada tingkat yang cukup tinggi (Fahlevi, 2015). *Turnover Intention* yang tinggi juga terjadi pada PT. YB Apparel Jaya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa, penyebab *turnover intention* paling tinggi adalah lingkungan kerja dengan persentase sebesar 40% dan kepuasan kerja dengan persentase sebesar 30% (Tsani, 2016). Kasus yang sama juga ditunjukkan dari 92 orang karyawan tetap pabrik PT. PUSRI Palembang, terdapat 49 karyawan atau 53% yang memiliki intensi *turnover* tinggi dan 43 karyawan atau 47% yang memiliki intensi *turnover* rendah (Rahmad, 2015). Selain itu, hal serupa juga terjadi pada Gelael Supermarket Semarang. Tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan ini, mendorong karyawan mengundurkan diri. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan HRD Gelael

Supermarket Semarang yang menerima 2-10 surat pengunduran diri karyawan setiap bulannya (Halimah dkk, 2016). Dengan tingginya *turnover intention* tersebut dapat dijadikan contoh, dan diharapkan setiap perusahaan untuk memperhatikan sehingga dapat mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

*Turnover intention* dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat dilakukan secara sukarela / *voluntary* atau tidak / *involuntary* (Faloye, 2014). *Involuntary turnover* terjadi apabila karyawan diberhentikan atau meninggalkan perusahaan namun bukan dengan maksud sendiri, sedangkan *voluntary turnover* adalah meninggalkan perusahaan dengan maksud sendiri yang tergantung dari beberapa faktor antara lain, kepuasan kerja, masalah pekerjaan, harapan yang tidak sesuai, stres kerja dan tidak dapat mengembangkan karir (Aneil & Gretchen dalam Awang, 2013). Intensi *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Fahlevi, 2015).

Terdapat beberapa indikasi adanya *turnover intention* di suatu perusahaan, antara lain: absensi karyawan yang terus meningkat, karyawan mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan adanya perilaku positif karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan (Harnoto, 2002).

Penelitian yang dilakukan Tanuwijaya & Harjanti (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh Melky (2015) yang menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Dengan tingginya komitmen yang dimiliki, akan berdampak pula pada kinerja dan produktivitas karyawan itu sendiri dan sebaliknya (Andini, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* tersebut.

Selain itu, lingkungan kerja serta kinerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa, jika lingkungan kerja semakin baik maka keinginan berpindah karyawan akan menurun, begitu pula dengan *job insecurity* yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Andrinirina dkk, 2015; Halimah dkk, 2016). Penelitian lain menjelaskan budaya organisasi yang memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan berpindah kerja yang lebih kecil (Kadiman & Indriana, 2012; Dwilingga, 2017).

Faktor lain yang juga berpengaruh bagi karyawan adalah kepuasan kerja. Saeed (2014) menemukan bahwa, terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Semakin tinggi perbedaan harapan dan kenyataan yang didapat, akan berdampak pada *turnover intention* yang tinggi. Ketika

karyawan merasa puas mereka akan bertahan pada pekerjaan tersebut dan sebaliknya. Hasil tersebut di dukung oleh Kusumaningrum & Harsanti (2015) pada 100 orang perawat dibagian instalasi ruang inap yang mengemukakan, terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* yang sangat signifikan. Jika kepuasan kerja tinggi maka intensi *turnover* akan rendah. Arshadi & Damiri (2013) dalam penelitiannya berpendapat bahwa, terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*. Hal yang sama juga didukung oleh Qureshi (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres seseorang akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Keadilan organisasi adalah salah satu faktor penting yang juga harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan. Muhammad dan Fajrianthi (2013) menyebutkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara keadilan organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan arsitek dan konstruktor. Variabel keadilan organisasi dapat memprediksi intensi *turnover* sebesar 62,6%. Yunita & Putra (2015) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan keramik di Pejaten. Dengan kata lain, apabila keadilan organisasi meningkat maka *turnover intention* akan menurun.

Adapun definisi mengenai *person job fit* adalah kesesuaian karakteristik yang ada pada individu terhadap karakteristik pekerjaan. Kesesuaian tersebut terdiri dari dua macam yaitu, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian kebutuhan (Cable & DeRue, 2002). Kesesuaian kemampuan mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, sedangkan kesesuaian kebutuhan mengacu pada jabatan yang dibutuhkan karyawan, harapan dan pilihan akan terpenuhi oleh sejauh mana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dan reward yang sesuai dengan hal tersebut. Para peneliti menyatakan, terdapat sejumlah bukti bahwa level *person job fit* yang tinggi memiliki dampak positif termasuk tingginya kepuasan kerja, motivasi, kinerja, kehadiran serta komitmen organisasi yang tinggi (Sekiguchi dalam Farzaneh dkk, 2014). Robbins (2006) menambahkan, kepuasan dan kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan tergantung pada sejauh mana individu tersebut bisa menyesuaikan kepribadian dengan pekerjaan. Individu dengan karakteristik sosial yang tinggi hendaknya berada dalam lingkup sosial dan individu dengan karakteristik konvensional dalam lingkup konvensional, dan seterusnya. Maka dari itu kondisi lingkungan turut berperan dalam keseharian karyawan di perusahaan. Karena dengan lingkungan yang sesuai, mereka akan merasa nyaman dalam menjalankan kewajiban. Kepuasan mencapai level tertinggi dan pengunduran diri mendapat level terendah ketika kepribadian dan pekerjaan itu sesuai.

Hassan dkk (2012) dalam penelitiannya menjelaskan, terdapat hubungan antara *person organization* dan *person job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan di lima bank besar di Pakistan. Keduanya sama-sama memiliki hubungan signifikan negatif. Hal ini berarti seseorang yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sesuai pada bidangnya memiliki keinginan berpindah tempat yang lebih rendah. Selaras dengan penjelasan Memon dkk (2015) yang menghubungkan antara *person job*, *person organization fit*, dan keterikatan kerja, menyatakan bahwa ketika seseorang memiliki kemampuan yang sesuai dengan

bidangnya, level intensi berpindah kerja akan semakin rendah atau keinginan untuk bertahan semakin tinggi. Juliati dkk (2015) menyatakan, *person job fit* secara langsung memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada perusahaan.

Hasil tersebut diperkuat oleh Leng & Chin (2016) yang mengungkapkan hal senada, terdapat hubungan signifikan antara *person job fit*, komitmen organisasi, dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan. Dengan kata lain, kesesuaian kepribadian terhadap pekerjaan akan mempengaruhi keinginan bertahan dan komitmen melalui organisasi. Di samping itu, *person job fit* dan kinerja merupakan hal yang saling berkaitan. June & Mahmood (2011) mengungkapkan bahwa, terdapat hubungan positif signifikan antara *person job fit* dan kinerja. Hasil ini mengatakan ketika karyawan dan pekerjaan telah sesuai, mereka akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan menuju pada kinerja yang lebih baik. Ilyas (2013) menegaskan, kesesuaian pekerjaan di suatu organisasi berdampak pada kinerja sehingga hal tersebut berperan penting dalam suatu organisasi.

Dari pemikiran dan penelitian-penelitian tersebut, sangat penting bagi seseorang yang berfokus pada sumber daya manusia untuk dapat mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki karyawan dalam penempatan pekerjaan (*person job fit*) sehingga, karyawan merasa nyaman dan memberikan kinerja yang lebih baik, dan tentunya hal tersebut akan berdampak pada produktivitas dan keinginan berpindah kerja yang semakin rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person job fit* dengan *turnover intention* pada karyawan. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian pemasaran dengan status kontrak. Penentuan kriteria tersebut dikarenakan kebijakan perusahaan yang memang tidak merubah status karyawan menjadi tetap sehingga lebih banyak karyawan kontrak. Selain itu, perbedaan generasi serta pengaruh budaya dan teknologi terhadap generasi muda saat ini diduga turut mempengaruhi kepribadian terhadap tuntutan pekerjaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan mengenai hubungan *person job fit* dengan *turnover intention* pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan dan langkah selanjutnya yang bertujuan untuk mengantisipasi *turnover*. Lebih lanjut, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan masing-masing, sehingga karyawan merasa nyaman dan memberikan kinerja yang maksimal serta berdampak pula pada keinginan untuk tetap pada perusahaan.

### ***Turnover Intention***

Intensi merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain (Desa, 2008). Dari definisi tersebut intensi *turnover* merupakan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Meyer dalam Awang, 2013). Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Wahyuni dkk (2014) yaitu, keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. Bothma & Roodt (2012) menekankan *turnover intention* sebagai keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dan sebagai keputusan terakhir. Keinginan pindah kerja sendiri mengarah kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Hartono, 2015).

Price (2001) menunjukkan adanya korelasi tinggi antara frekuensi individu berpikir mengenai berhenti kerja dengan perilaku *turnover*. *Turnover intention* yang lebih tinggi berdampak pada kegiatan perusahaan menjadi terganggu serta tingginya biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen, wawancara, tes, dan tunjangan hari raya. Lebih tinggi *turnover intention* maka perusahaan lebih sering mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan akan jauh lebih besar lagi (Dewi & Wibawa, 2016).

### ***Aspek Turnover Intention***

Abelson (1987) mengemukakan terdapat beberapa aspek *turnover intention* diantaranya:

- a. Berpikir untuk meninggalkan organisasi / *think of quitting*
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain / *intention of search*
- c. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan / *intention to quit*

### ***Faktor-faktor Turnover Intention***

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan saling berkaitan satu sama lain. Berikut adalah beberapa faktor menurut Robbins (2006):

#### ***a. Person Job Fit***

Kepuasan dan kecenderungan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan tergantung pada sejauh mana individu tersebut bisa mencocokkan kepribadian dengan pekerjaan. Individu dengan karakteristik sosial yang tinggi hendaknya berada dalam lingkup sosial dan individu dengan karakteristik konvensional dalam lingkup konvensional, dan seterusnya. Kepuasan mencapai level tertinggi dan pengunduran diri mendapai level terendah ketika kepribadian dan pekerjaan itu sesuai.

#### ***b. Usia***

Karyawan yang lebih muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua karena mereka masih memiliki keinginan

untuk mencoba sesuatu yang baru. Semakin bertambah usia maka akan semakin kecil kemungkinan seseorang untuk berhenti dari pekerjaan. Karyawan dengan usia lebih tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru sehingga kurang dapat menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan.

c. Jenis Kelamin

Secara konsisten wanita memiliki tingkat absen yang lebih tinggi dari pada laki-laki. Hal tersebut dikarenakan wanita yang telah menikah, memiliki tanggung jawab terhadap keluarga seperti mengasuh anak dan masalah-masalah pada umumnya yang terkait dengan wanita.

d. Status Perkawinan

Karyawan yang telah menikah memiliki tingkat pengunduran diri yang lebih rendah daripada karyawan yang belum menikah. Mereka lebih puas dengan pekerjaan yang dimiliki serta menuntut tanggung jawab yang lebih besar yang membuat pekerjaan lebih berharga dan penting.

e. Masa Kerja

Masa kerja merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama seseorang berada pada pekerjaan tersebut, semakin kecil kemungkinan mereka akan mengundurkan diri. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku masa lalu merupakan indikator untuk memperkirakan perilaku masa depan.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pencapaian atas pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika aspek-aspek tertentu memenuhi harapannya dan sebaliknya. Perasaan tidak puas juga dapat menimbulkan pikiran pekerja untuk keluar dari perusahaan dengan cara mencari pekerjaan yang lainnya (Mobley, 1986). Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika ia merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuannya yang maksimal, gaji dan promosi yang sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan, serta memiliki kelompok kerja yang baik dan kondisi kerja yang nyaman. Jika kepuasan kerja rendah, maka karyawan biasanya akan cenderung mencari pekerjaan baru (Sianipar & Haryanti, 2014).

g. Stres Kerja

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami individu dalam menghadapi pekerjaan. Beberapa faktor penyebab stres kerja antara lain, jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan, rekan kerja yang kurang menyenangkan, pimpinan yang terlalu menuntut dan beberapa faktor lain. Stres juga dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akhirnya berdampak pula pada produktivitas, tingkat absensi, dan keinginan keluar.



h. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

**Indikasi *Turnover Intention***

Terdapat beberapa indikasi adanya *turnover intention* yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover* di suatu perusahaan (Harnoto, 2002), antara lain:

- a. Absensi yang terus meningkat  
Pada tahap ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- b. Mulai malas bekerja  
Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja di tempat lain dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.
- c. Peningkatan pelanggaran tata tertib kerja  
Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Meningkatnya protes terhadap atasan  
Karyawan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
- e. Adanya perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya  
Perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

***Person Job Fit***

Tidak diragukan lagi bahwa faktor kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi kinerja namun, akan lebih baik jika mempertimbangkan faktor organisasi terhadap kesesuaian individu dan lingkungan. *Person Job Fit* adalah kesesuaian karakteristik individu (kemampuan, kepribadian, temperamen) dengan karakteristik pekerjaan, semakin sesuai kedua hal tersebut akan semakin besar

produktivitas, kepuasan dan performa individu dalam menjalankan tugas, hal tersebut sangat diperhatikan oleh para orang yang berkepentingan di perusahaan (Furnham, 1997). Lauver (dalam Leng & Chin, 2016) mendefinisikan *person job fit* sebagai keselarasan antara pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan (KSA / *Knowledge, Skill, Ability*) individu terhadap tuntutan pekerjaan. Cable & DeRue (2002) menjelaskan *person job fit* sebagai kecocokan antara keahlian yang dimiliki karyawan terhadap karakteristik pekerjaan. Sebuah perusahaan akan menempatkan seseorang berdasarkan kemampuan yang dimiliki, karena hal tersebut akan berdampak pada perilaku dan keputusan seseorang untuk tetap atau berpindah kerja. Maka dari itu, karyawan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dibutuhkan akan lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan bertahan menduduki posisi tersebut.

### **Aspek Person Job Fit**

Cable & DeRue (2002) menjelaskan *person job fit* terdiri dari dua aspek antara lain:

#### *a. Demand Abilities*

*Demand Abilities* berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan. Perusahaan menyediakan sumber daya finansial, fisik, dan psikologis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kesempatan pengembangan diri yang dibutuhkan oleh setiap individu. Ketika semua kebutuhan tersebut sesuai dengan apa yang dibutuhkan setiap karyawan, *need supply* akan tercapai. Jika kemampuan terlalu rendah, proses kerja menjadi kurang efisien dan kualitas hasil kerja akan rendah (Cable & DeRue, 2002). Dengan kata lain, perusahaan membutuhkan kontribusi waktu, usaha, komitmen, pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dari setiap karyawan.

#### *b. Need Supply*

*Need supply* berkaitan dengan hasil pekerjaan seperti, kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen. *Need Supply* akan timbul ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan pilihan karyawan. Artinya, karyawan menghabiskan waktu dan tenaga mereka untuk karir tersebut dengan tujuan mendapatkan hasil yang sepadan. Sebaliknya, karyawan yang mendapatkan *need supply* rendah akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan dan berdampak pada berkurangnya komitmen (Cable & DeRue, 2002). Di lain sisi, seseorang yang memiliki pendidikan dan kemampuan melebihi permintaan, akan merasa kurang berharga dan akan meninggalkan posisi tersebut untuk mendapatkan kedudukan yang seharusnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, *demand abilities* dan *need supply* saling berhubungan dan berperan penting dalam setiap perilaku karyawan. Jika salah satu kebutuhan tersebut tidak terpenuhi akan berdampak pada kualitas, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan.

### **Dampak *Person Job Fit***

Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan memiliki dampak pada sikap dan perilaku kerja seperti, kesesuaian akan berdampak terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan menetap, keterlibatan kerja, jenjang karir, kesehatan dan adaptasi, efektivitas organisasi, tingkat stres yang rendah dan *turnover* (Saks & Ashforth, 1997). Selain itu, kesesuaian individu dengan pekerjaan akan menguntungkan individu, karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan merasa senang dan puas bekerja sesuai bidang yang ditekuni dan sebaliknya (Juliati dkk, 2015). Jika nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan tidak sesuai, serta ketidaksesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan yang dilakukan akan dapat menurunkan komitmen terhadap perusahaan, mengurangi kepuasan kerja karyawan serta tidak tercapainya tujuan organisasi.

Dengan tercapainya keselarasan, mereka akan merasa ingin tetap pada lingkungan tersebut. Individu yang merasa telah cocok dengan apa yang dilakukan sehari-hari akan memiliki sikap kerja yang positif, keinginan berpindah yang rendah dan gejala stres yang rendah pula.

### **Hubungan *Person Job Fit* dengan *Turnover Intention***

*Turnover Intention* merupakan tanda awal terjadinya *turnover*, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan indikasi tersebut karena akan mempengaruhi kinerja karyawan serta organisasi. *Turnover intention* sendiri merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan menurut pilihannya sendiri (Tnay dkk, 2013). Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil mendapatkan karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja akan mengakibatkan seseorang berpikir untuk keluar dari perusahaan. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan dan faktor-faktor lain, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover*, karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Harnoto (2002) menyebutkan ciri-ciri karyawan yang ingin berpindah kerja di suatu perusahaan, antara lain: absensi karyawan yang terus meningkat, karyawan mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan adanya perilaku positif karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan karyawan ingin berpindah kerja yaitu kepuasan kerja, kepuasan gaji, usia, lama kerja, stres kerja dan *person job fit* (Robbins, 2006). Dari beberapa faktor tersebut, salah satu faktor yang turut berkontribusi dengan *turnover intention* adalah *person job fit*.

*Person job fit* diartikan sebagai kecocokan antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang dilakukan (Edward & Kristoff dalam Boon & Biron, 2016). Karyawan yang merasa dirinya cocok dengan perusahaan, akan berkomitmen dan

menjadi bagian dari organisasi tersebut, namun mereka akan mengganti pekerjaan jika merasa tidak sesuai (Saks & Ashforth, 1997).

Beberapa faktor yang mempengaruhi *person job fit* yakni, pilihan calon karyawan dan prosedur seleksi karyawan (Sekiguchi, 2004). Ketika pelamar memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta perusahaan dapat menempatkan di posisi yang tepat, maka akan terjadi keselarasan. Dengan keselarasan tersebut, berdampak pula pada kinerja dan aspek-aspek lain yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan. Karakteristik dan kemampuan individu adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk mencapai keselarasan. Level *demand abilities* yang tinggi menunjukkan kemampuan yang kuat dalam bekerja yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi.

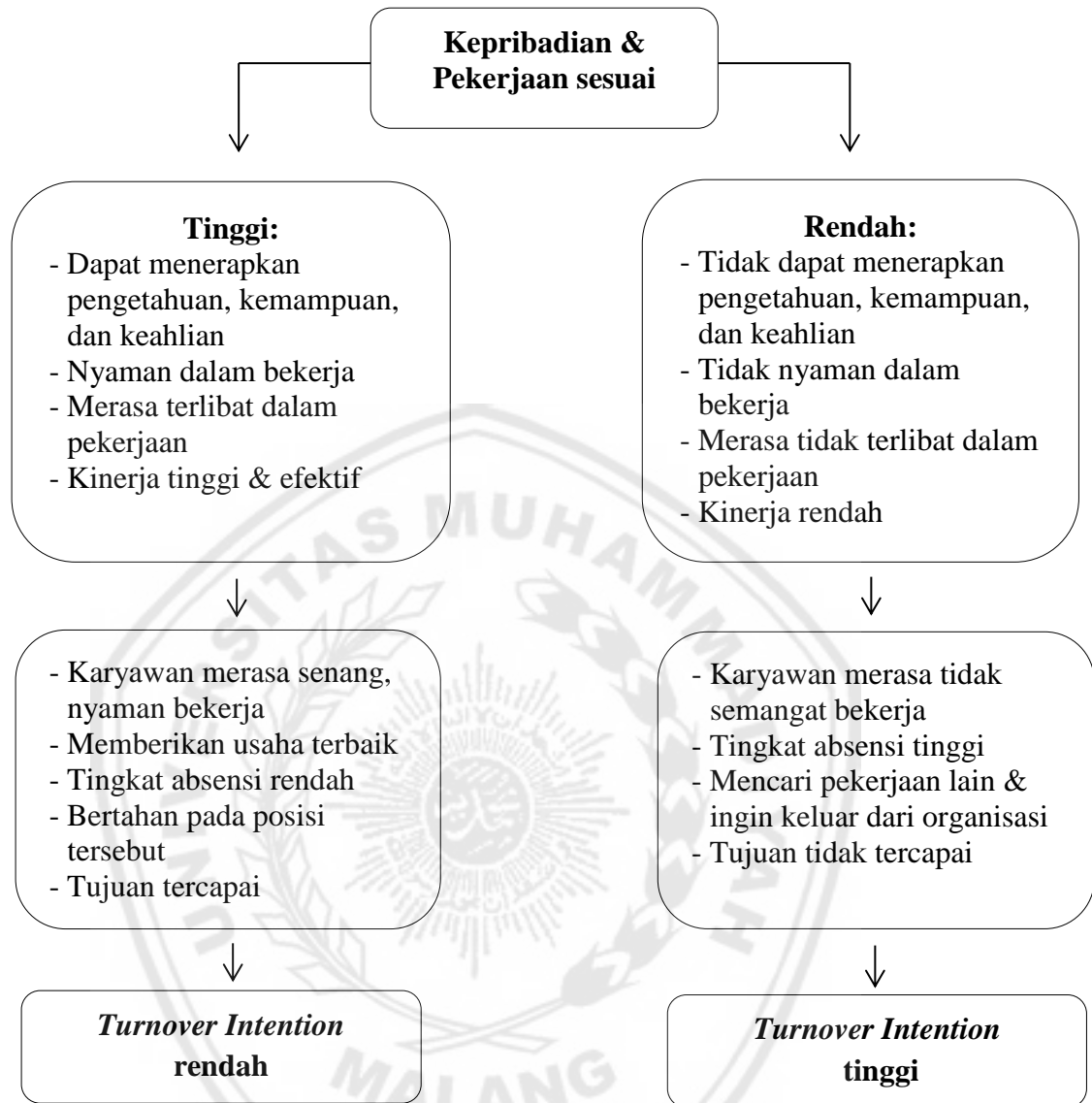
Kesesuaian individu dengan pekerjaan akan membawa dampak positif, karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan merasa senang dan puas bekerja sesuai bidang yang ditekuni, selain itu dengan kesesuaian tersebut juga akan sikap dan perilaku kerja seperti, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan menetap, keterlibatan kerja, jenjang karir, kesehatan dan adaptasi, efektivitas organisasi, tingkat stres yang rendah dan *turnover* (Julianti, 2015; Saks & Ashforth, 1997).

Gozalie (2016) menambahkan, karyawan yang memiliki kemampuan yang cocok dengan pekerjaan dan organisasinya dapat menunjukkan kinerja yang efektif, sehingga dapat melakukan implementasi pekerjaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan sehingga karyawan merasa terikat dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan jika nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan tidak sesuai, serta ketidaksesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi (Julianti dkk, 2015). Semakin jauh level *person job fit* akan menyebabkan kinerja yang rendah, dan frustrasi pada karyawan (Ilyas, 2013). Selain itu, ketidaksesuaian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan maupun dengan perusahaan tidak akan menimbulkan kinerja ekstra dari karyawan untuk membantu perusahaan agar menjadi lebih baik. Dengan kata lain, ketika *person job fit* tercapai maka keinginan berpindah akan rendah.

Dengan kesesuaian KSA (*Knowledge, Skill, Ability*) yang dimiliki setiap individu berdampak pada keinginan berpindah kerja yang rendah pula (Hassan dkk, 2012). Sangat penting bagi setiap organisasi untuk mengetahui kompetensi (KSA) karyawan dalam penempatan pekerjaan, karena dengan saling memberikan timbal balik dan tercapainya keselarasan akan berdampak pula pada perilaku dan kinerja setiap karyawan.

## Kerangka Berpikir



## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, teori, dan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis yaitu, terdapat hubungan negatif antara *person job fit* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang dimiliki seseorang, maka akan semakin rendah tingkat keinginan seseorang untuk berpindah dari pekerjaan, sebaliknya semakin rendah tingkat kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, maka akan semakin tinggi keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan atau meninggalkan organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Misbahudin & Hasan, 2013). Metode ini dipilih karena penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *person job fit* dengan *turnover intention* serta seberapa jauh hubungan yang ada antara dua variabel tersebut.

### Subjek Penelitian

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu, pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik tertentu (Arikunto, 2010). Populasi pada penelitian adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Malang yang berjumlah 500 karyawan. Berdasarkan penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2010), jika terdapat beberapa ratus subjek dalam suatu populasi, maka peneliti dapat menentukan 25-30% sampel dari jumlah populasi tersebut. Sehingga jumlah sampel sebesar 182 karyawan. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan yang bekerja di bagian pemasaran dengan status karyawan kontrak.

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, *person job fit* sebagai variabel bebas (X) dan *turnover intention* sebagai variabel terikat (Y). Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan model skala likert.

*Person job fit* adalah kecocokan serta interaksi antara kepribadian dengan lingkungan pekerjaan dimana karyawan dapat menunjukkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan (Tims dkk, 2016). *Person job fit* diketahui dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan melalui analisa, dengan tujuan untuk menempatkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan (KSA) dengan posisi tersebut (Sekiguchi, 2004).

*Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan (Suryani, 2011). *Turnover intention* juga dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau strategi perusahaan untuk melepaskan karyawan dari posisi tersebut (Faloye, 2014).

*Person job fit* diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh Cable & DeRue (2002) dengan dua aspek yaitu, *demand abilities* dan *need supplies*. Skala tersebut terdiri dari enam item. Contoh dari item tersebut, "Pekerjaan ini sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang saya miliki". Setiap item terdiri dari empat respon, dan setiap item direspon dengan memberi tanda pada salah satu poin (STS = sangat tidak setuju, TS = tidak setuju, CS = cukup setuju, S = setuju dan SS = sangat setuju). Nilai koefisien reliabilitas alat ukur adalah 0,863. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item alat ukur telah reliabel.

Pada skala *person job fit* peneliti menambahkan 10 item untuk uji *try out*, sehingga total terdapat 16 item. Namun hasil *try out* menunjukkan 9 item gugur, sehingga terdapat total 7 item yang dapat digunakan untuk penelitian.

*Turnover intention* diukur dengan menggunakan enam belas item pernyataan yang disusun oleh Mulyapradana (2012) berdasarkan aspek Abelson (1987) yaitu, adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*), keinginan mencari pekerjaan di tempat lain (*intention of search*), dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Sebagai contoh, “Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya yang sekarang”. Setiap item terdiri dari empat respon, dan setiap item direspon dengan memberi tanda pada salah satu poin (STS = sangat tidak setuju, TS = tidak setuju, CS = cukup setuju, S = setuju dan SS = sangat setuju). Sedangkan nilai koefisien reliabilitas alat ukur adalah 0,897. Dapat dinyatakan bahwa setiap item *turnover intention* telah reliabel.

Alat ukur *turnover intention* menggunakan bahasa indonesia sedangkan alat ukur *person job fit* menggunakan bahasa inggris, sehingga peneliti melakukan adaptasi bahasa ke bahasa indonesia dan menguji kembali validitas serta reliabilitas dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 21. Adapun masing-masing indeks validitas dan reliabilitas kedua alat ukur setelah dilakukan adaptasi dan *try out* dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian**

Alat Ukur	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas (Alpha)
<i>Person Job Fit</i>	7	0.54 – 0.74	0.86
<i>Turnover Intention</i>	11	0.39 – 0.77	0.89

### Prosedur dan Analisa Data

Tahap awal dalam penelitian ini dilakukan dengan menentukan variabel dan pendalaman materi. Kemudian peneliti melakukan adaptasi alat ukur berdasarkan aspek dalam variabel yaitu *person job fit* dan *turnover intention*. Setelah proses adaptasi selesai, peneliti meminta ijin untuk melakukan *try out* atau uji coba alat ukur tersebut kepada instansi serta melakukan uji coba kepada 81 orang karyawan di PT. Tri Sakti Purwosari Makmur Pasuruan. Kemudian peneliti melakukan analisa data menggunakan program perhitungan statistik atau *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 21 untuk mengetahui item yang valid dan reliabel.

Setelah didapatkan item yang valid dan reliabel, peneliti melakukan penyebaran alat ukur kepada 200 karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Malang, namun didapatkan 182 alat ukur yang kembali. Tahap selanjutnya yaitu, melakukan analisa hasil yang didapatkan dari sebaran alat ukur. Data yang diperoleh dari dua alat ukur tersebut diolah dengan program SPSS 21, dengan subjek sebanyak 182. Setelah proses pengolahan, peneliti membahas hasil analisa

dengan teori yang berkaitan dengan hasil yang didapat. Tahap terakhir yaitu, peneliti membuat kesimpulan penelitian berdasarkan hasil tersebut.





## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa hasil yang telah disusun pada tabel-tabel berikut.

**Tabel 2. Karakteristik Subjek Penelitian**

Deskripsi		Jumlah Karyawan	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	15	8
	Perempuan	167	92
Total		182	100
<b>Usia</b>	17-20 tahun	73	40
	21-25 tahun	90	50
	26-32 tahun	19	10
Total		182	100
<b>Pendidikan</b>	SMA/SMK	168	92
	Diploma	9	5
	S1	5	3
Total		182	100
<b>Masa Kerja</b>	≤ 2 tahun	119	65
	2,5 tahun-4 tahun	39	22
	4,5 tahun-6 tahun	24	13
Total		182	100
<b>Unit Kerja</b>	SPG/SPB	174	96
	Kasir	8	4
Total		182	100

Dari tabel 2. tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan dalam satu bagian pekerjaan. Total terdapat 182 karyawan yang tergabung dalam bagian pemasaran sebuah *department store* sebagai SPG/SPB dan kasir. Diketahui subjek dengan jenis kelamin perempuan sangat mendominasi sebanyak 167 orang (92%). Begitu juga dengan usia subjek yang didominasi antara 21-25 tahun dengan total 90 orang (50%). Sebagian besar subjek diketahui berasal dari latar pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 168 orang (92%), namun beberapa subjek memiliki latar belakang lain, yaitu Diploma sebanyak 9 orang (5%) dan S1 sejumlah 5 orang (3%). Subjek dengan unit kerja SPG/SPB sebanyak 174 orang (96%) dan kasir sejumlah 8 orang (4%).

**Tabel 3. Persentase Karyawan Setiap Kategori**

<b>Variabel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase (%)</b>
<i>Person Job Fit</i>	Tinggi	92	51
	Rendah	90	49
<i>Turnover Intention</i>	Tinggi	92	51
	Rendah	90	49

Berdasarkan tabel 3. diketahui hasil dari kedua variabel melalui uji Tscore. Pada variabel *person job fit* kedua kategori memiliki jumlah karyawan yang hampir sama pada kedua kategori, yaitu kategori tinggi sebanyak 92 dan rendah sebanyak 90. Begitu pula dengan *turnover intention* memiliki jumlah yang sama persis dengan *person job fit*, yaitu 92 pada kategori tinggi dan 90 pada kategori rendah. Atau bisa dikatakan setengah dari total sampel memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaan dan sisanya memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *person job fit* dan *turnover intention* berada pada kondisi yang seimbang.

#### **Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau  $p > 0,05$  (Kurniasari & Izzati, 2013). Setelah dilakukan perhitungan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*) yang dilakukan menggunakan SPSS 21, jika nilai pada Sig. (2-tailed) pada tabel  $> 0,05$  maka dinyatakan distribusi normal. Pada penelitian ini nilai yang diperoleh 0,74 sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### **Uji Hipotesis menggunakan Analisis Korelasi Pearson**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *pearson product moment* yaitu, teknik analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang mensyaratkan data memenuhi syarat normalitas (Sugiyono, 2006).

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variabel, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan +1, untuk bentuk/arahan hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dengan positif (+) dan negatif (-) (Misbahudin & Hasan, 2013). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi, berikut ini terdapat tabel penafsiran koefisien sebagai patokan:

**Tabel 4. Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan**  
(Sugiyono, 2006 : 216)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

**Tabel 5. Deskripsi Korelasi Variabel *Person Job Fit* dengan *Turnover Intention* (N=182)**

Koefisien Korelasi	Indeks Analisis
Koefisien korelasi (r)	-0,319
Koefisien determinasi (r <sup>2</sup> )	0,102 (10%)
Taraf kemungkinan kesalahan	0,01 (1%)
p (nilai signifikansi)	0,000

Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 untuk mengolah data. Pada tabel 5. hasil analisis korelasi *pearson* menunjukkan koefisien korelasi ( $r = -0,319$ ). Berdasarkan tabel koefisien korelasi, hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif namun lemah antara *person job fit* dengan *turnover intention*. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa *person job fit* yang tinggi akan berdampak pada *turnover intention* yang rendah. Sebaliknya, *person job fit* yang rendah akan menyebabkan *turnover intention* karyawan yang tinggi. Sedangkan nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,01 dengan nilai signifikansi 0,00, hal ini dapat dikatakan hasil uji statistik yang dilakukan adalah signifikan.

Adapun koefisien determinan variabel (r<sup>2</sup>) *person job fit* dengan *turnover intention* adalah sebesar 0,102. Dengan begitu sumbangan efektif dari *person job fit* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 10%, sedangkan sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi negatif signifikan namun lemah yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain. Namun hal tersebut memiliki arti bahwa jika karyawan memiliki *person job fit* tinggi maka akan berdampak pada *turnover intention* yang rendah dan sebaliknya.

## DISKUSI

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, koefisien korelasi antara *person job fit* dengan *turnover intention* menunjukkan hubungan negatif signifikan ( $r = -0,319$  dan  $p = 0,000$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

diterima, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi *person job fit* maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abbas dkk (2015) pada 161 karyawan yang mengatakan bahwa, *person job fit* memiliki hubungan negatif signifikan dengan *turnover intention*, jika *person job fit* tinggi maka *turnover intention* akan rendah. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Ardic dkk (2016) dalam penelitiannya bahwa, *person job fit* berhubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Individu dengan *demand abilities* yang tinggi akan mampu menerapkan pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka akan memberikan usaha secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga *need supplies* yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen akan tinggi yang berdampak pada *turnover intention* yang rendah.

Kesesuaian merupakan faktor penting yang dirasakan individu berkaitan dengan aspek-aspek lain dalam pekerjaan, hal tersebut bisa bersifat tambahan atau pelengkap (Abbas dkk, 2015). Hal yang bersifat tambahan tersebut adalah bentuk dari individu dengan ketertarikannya pada sesuatu. Sebuah perusahaan merekrut seorang pelamar karena dia memiliki pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan, karyawan juga akan merasa nyaman melakukan pekerjaan yang selama ini diinginkan serta merasa dibutuhkan oleh organisasi, oleh karena itu mereka akan merasa berjasa dan akan berkarir di bidang tersebut.

Di sisi lain, hal yang bersifat pelengkap akan dirasakan individu ketika terdapat sesuatu yang baru yang tidak ditemukan individu di masa lalu. Sebagai contoh, seorang guru akan ditentukan berdasarkan keahlian yang dimiliki untuk mengajar suatu bidang yang sesuai dengan latar belakangnya. Sehingga individu yang memenuhi syarat akan diizinkan untuk menjabat bidang tersebut.

Aspek pertama pada *person job fit* yaitu *demand abilities* berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian karyawan dengan karakteristik pekerjaan. Ketika karyawan mengalami ketidaksesuaian tersebut, akan timbul keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang tepat (Hassan dkk, 2012). Hal tersebut dapat terjadi karena mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, serta pengalaman yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk bidang yang ditempati, sehingga mereka tidak bisa memenuhi tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu, nilai-nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan juga dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk berpindah kerja. Nilai-nilai perusahaan membentuk karakter untuk dikembangkan yang dimulai dari diri sendiri sehingga menjadi budaya. Jika nilai-nilai perusahaan dirasa tidak sesuai, maka akan dapat memicu keinginan seseorang untuk berpindah kerja.

Abbas dkk (2015) menambahkan, karyawan dengan kesesuaian yang tinggi akan setia dan memilih bertahan pada perusahaan, akan tetapi mereka akan mengganti posisi di organisasi tersebut jika merasa tidak sesuai. Di samping hal tersebut, kesesuaian individu dengan pekerjaan akan menguntungkan individu, karena mereka

akan bekerja dengan sepenuh hati sesuai kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan akan merasa senang karena telah bekerja sesuai pada bidang yang dijalani. Dengan begitu, setiap karyawan akan berusaha secara maksimal dengan cara kerja yang paling sesuai dengan mereka, sehingga mereka akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri. Oleh karena itu, *demand abilities* akan menentukan kinerja dan sejauh mana individu dapat memenuhi kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari perspektif aspek kedua yaitu, *need supplies* berperan kuat pada kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen. Para peneliti menyatakan bahwa karyawan akan memiliki kinerja positif ketika permintaan sesuai dengan harapan (Perrew, 1986). Gaji, dukungan sosial, dan kenyamanan dalam bekerja membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi ketika sesuai dengan materi dan permintaan spiritual (Chilton dkk, 2005). Iplik dkk (2011) menggambarkan *need supplies* seperti, saat kebutuhan finansial dan kebutuhan lain terpenuhi oleh organisasi, rekan kerja yang cocok, dan ganti rugi yang memadai, mereka akan merasakan kepuasan yang tinggi, sehingga akan berkomitmen pada organisasi. Dengan tercapainya aspek-aspek tersebut, akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen adalah bentuk dari tercapainya *demand abilities*, karyawan akan merasakan ketiga hal tersebut jika kekosongan jabatan bertemu dengan kemampuan yang memadai. Oleh sebab itu, *Need supplies* dan *demand abilities* adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

Banyak penelitian telah berfokus pada *person job fit* serta membuktikan bahwa *person job fit* berhubungan kuat dengan kinerja (Kristof 1996; Tinsley, 2000). Hal senada juga diungkapkan oleh Sekiguchi (2004), ketika *person job fit* dianggap sebagai kecocokan antara permintaan karyawan dengan kinerja yang dihasilkan, maka akan diikuti dengan kinerja yang tinggi serta *turnover intention* yang rendah.

Dalam jangka panjang, kesesuaian karyawan dengan bermacam-macam aspek lingkungan kerja akan mempengaruhi berbagai sikap dan perilaku seperti, jenjang karir dan *turnover* yang sesungguhnya (Abbas dkk, 2015).

Karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang tinggi akan dapat memenuhi pekerjaan, sebaliknya karyawan dengan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang rendah kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, maka dari itu mereka akan merasakan beban kerja yang besar dan membutuhkan banyak waktu untuk pelatihan (Singh & Greenhouse, 2004). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Ardic dkk (2016) menegaskan bahwa, kesesuaian karakteristik individu terhadap pekerjaan berhubungan erat dengan keinginan untuk berpindah kerja, dan keinginan berpindah kerja sendiri berpengaruh pada semua aspek dalam organisasi. Maka dari itu, seorang karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan merasakan kebahagiaan dari apa yang mereka lakukan jika mereka memiliki karakteristik yang sesuai sehingga keinginan berpindah kerja pun akan rendah.

Iqbal dkk (2012) dalam penelitiannya mengemukakan, *person job fit* adalah faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja maksimal. Ketika individu memiliki tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya, mereka akan menunjukkan hasil terbaik pula. Hal tersebut menggambarkan bahwa seseorang dengan *person job fit* yang tinggi akan memberikan usaha yang terbaik terhadap pekerjaan, sehingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akan rendah.

Pernyataan-pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa *person job fit* menjadi sebuah syarat yang harus diperhatikan untuk memprediksi keinginan berpindah kerja serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi untuk rekrutmen dan penempatan yang sesuai. Di samping itu, *person job fit* adalah satu kontributor demi tercapainya tujuan organisasi, dikarenakan melibatkan kenyamanan individu dalam bekerja. Tanpa terwujudnya kesesuaian tersebut, akan muncul kemungkinan untuk timbul kinerja yang rendah dan *turnover intention* yang tinggi.

Adapun *person job fit* juga memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* (Deniz dkk, 2015). Mulyapradana (2012) menerangkan bahwa proses *turnover intention* dimulai dari keinginan seseorang untuk meninggalkan dari pekerjaannya (*think of quitting*). Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* berawal dari kognitif individu.

Lebih lanjut Mulyapradana menjelaskan, jika individu mendapatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, maka pencarian akan pekerjaan baru akan dimulai (*intention to search*). Jika alternatif pekerjaan lain ditemukan, maka pekerjaan tersebut akan dibandingkan dengan pekerjaan saat ini. Kemudian apabila alternatif pekerjaan lain ditemukan, individu akan berlanjut pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*).

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya didahului dengan dua tahapan kognitif yaitu, berpikir untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain. Ketika individu memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka individu tersebut akan mempertimbangkan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya. Selanjutnya bila individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka terjadilah *turnover* yang sesungguhnya.

Timbulnya *turnover* tentu akan memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan. Setyanto dkk (2013) mengemukakan beberapa dampak yang timbul akibat *turnover* diantaranya, ruginya perusahaan akibat biaya pelatihan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, kehilangan karyawan yang berpotensi, dan mengganggu kinerja perusahaan. Dampak yang serupa juga diungkapkan oleh Pawesti & Wikansari (2016) dalam penelitiannya, terjadinya *turnover* dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, dan motivasi karyawan. Dengan terjadinya *turnover* mengakibatkan kehilangan tenaga kerja dan secara otomatis mengganggu kinerja perusahaan. Ongori (2007) menggambarkan *turnover* sebagai dampak yang mahal bagi sebuah organisasi. *Turnover* akan memaksa organisasi mengeluarkan biaya untuk seluruh proses penggantian

karyawan beserta pelatihan hingga mereka mencapai kemampuan yang sama dengan karyawan yang digantikan. Selain itu kinerja juga akan terganggu dengan kekosongan posisi tersebut, sehingga perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk membayar jam lembur karyawan.

Adapun sumbangan *person job fit* terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini adalah sebesar 10%, dan sisanya sebesar 90% disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti, usia, masa kerja, stres, kepuasan, kesempatan kerja yang lebih baik, ataupun keseriusan responden dalam mengisi alat ukur yang diberikan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif terhadap *turnover intention* karyawan (Winata dkk, 2015; Kusnadi, 2015). Kepuasan kerja itu sendiri ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya, kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, dan gaji. Jika karyawan merasakan ketidakpuasan pada beberapa aspek tersebut, maka keinginan berpindah kerja akan tinggi. Begitu pula dengan stres yang memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Ahanian dkk, 2016; Mosadeghrad, 2013). Lebih lanjut Mosadeghrad dalam penelitiannya menjelaskan, stres dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain, gaji yang kurang mencukupi, beban kerja berlebihan, kurangnya promosi kenaikan jabatan, serta kurangnya dukungan organisasi. Oleh sebab itu terdapat beberapa faktor-faktor lain yang juga turut berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* pada karyawan.

Dari penelitian serta penjelasan-penjelasan di atas, sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan latar belakang dan perilaku setiap karyawan, serta berusaha untuk memberi kebutuhan dan fasilitas dengan semestinya, karena dengan begitu mereka akan menjadi sebuah aset yang berharga bagi sebuah organisasi.

Penelitian ini merupakan usaha untuk menjawab sebuah permasalahan secara ilmiah mengenai *person job fit* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Malang. Dari hasil analisis penelitian diketahui bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 10% dan sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh variabel lain. Melalui beberapa penjelasan di atas dan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat memberikan gambaran bahwa *person job fit* merupakan salah satu faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai kemungkinan timbulnya *turnover intention*.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berkorelasi negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *person job fit* maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan khususnya individu yang bekerja dalam lingkup sumber daya manusia bidang rekrutmen bahwa, sangat penting untuk memperhatikan latar belakang serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian para karyawan dalam penempatan posisi, karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti demografi, usia, perbedaan generasi, status perkawinan, dan masa kerja serta memperdalam variabel lain yang diduga turut berkontribusi terhadap *turnover intention* seperti iklim psikologis karyawan. Selain itu akan lebih baik untuk memperkaya penelitian dengan variabel *person job fit*, dikarenakan masih kurang referensi dalam negeri terkait variabel tersebut.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas dkk. 2015. The Effect of Person-Environment Fit on Turnover Intentions of Employees with the Mediating Role of Job *Satisfaction in Banking Sector of Pakistan. European Journal of Business and Management*, 7 (31). SZABIST, Islamabad.
- Abelson, M.A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3). Department of Management, Texas A&M University.
- Ahanian, dkk. 2016. The Study of Correlation Between Job Stress And Turnover Intention Among The Operating Room Nurses in Selected Hospital of Tehran University of Medical Science. *Acta Medica Mediterranea*, Vol. 32. Tehran Medical Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
- Ardiç dkk. 2016. Comparing Person Organization Fit and Person Job Fit. *Journal Of Economics and Management*, Vol, 25. Universities Of Economics In Katowice, Turkey.
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arshadi & Damiri. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 706-710. Department of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Oganisasional, Terhadap Turnover Itention*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Andrinirina, M. dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Awang dkk. 2013. Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A Case Study at Sime Darby Property Limited. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 2. Universiti Teknologi MARA, Malaysia.
- Boon, C. & Biron, M. 2016. Temporal issues in person–organization fit, person–job fit and turnover: The role of leader–member exchange. *Human Relations* 1-24. Amsterdam Business School, University of Amsterdam.
- Bothma, F. C. & G. Roodt. 2012. Work Based Identify and Work Engagement as Potential Antecedents Of Turnover Intention. Unravelling A Complex Relationship. *Journal Of Industrial Psychology*. Department of Industrial

Psychology and People Management, University of Johannesburg, South Africa.

- Budiono dkk. 2014. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 12 (4). Universitas Brawijaya Malang.
- Cable, M. D. & DeRue, D. S. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875–884.
- Caesarani & Riana. 2016. Pengaruh Kinerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-jurnal Manajemen Unud*, 5 (9). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Chilton dkk. (2005). Person-job cognitive style fit for software developers: The effect on strain and performance. *Journal of Management Information Systems*, 22 (2). University Of Cambridge.
- Deniz dkk. 2015. Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207, 369-376. Istanbul, Turkey.
- Desa, M. S. 2008. *Pengaruh Sosiodemografi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Bidan Di Kabupaten Serdang Bedagai*. Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Dewi & Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *Jurnal Manajemen Unud*, 5 (6). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Dna/hds. (2015, Maret 23). <https://finance.detik.com/peluang-usaha/2866453/bosan-jadi-pegawai-imanuddin-raup-rp-15-jutahari-jualan-mochi>. Diakses pada 6 Mei 2017.
- Dwilingga, Nidya. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Fahlevi, Reza. 2015. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Fakultas Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Faloye, Dotun Olaleye. 2014. Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation. *International*

*Journal of Business and Economic Development*, 2 (3). Adekunle Ajasin University, Akungba Akoko, Nigeria.

Farzaneh dkk. 2014. The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43 (5). Faculty of Management and Economics, S & B University, Zahedan, Iran.

Furnham, Adrian. 1997. *The Psychology Behavior At Work: The Individual In the Organization*. Psychology Press, New York.

Gozalie, J. G. 2016. Hubungan antara kesesuaian individu organisasi dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada staf administrasi perguruan tinggi. *Senaspro*. Magister Psikologi Sains, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

Halimah dkk. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal Of Management*, 2 (2). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi dua. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Hartono, A. R. & Sutanto, E. M. 2015. Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston Di surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17 (1), 99-108. Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.

Hassan, dkk. 2012. The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (3). Department of Commerce, Bahauddin Zakariya University, Multan, Pakistan.

Ilyas, Saqib. 2013. Combined effects of person job fit and organization commitment on attitudinal outcomes such as job satisfaction and intention to quit. *WEI International Academic Conference Proceedings*. University of Central Punjab, Lahore, Pakistan.

Iplik dkk. 2011. The Simultaneous Effects Of Person Organization and Person Job Fit on Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23 (5). Turkey.

Iqbal dkk. 2012. The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 3. Islamabad, Pakistan.

Juliati dkk. 2015. Pengaruh Person Organization Dan Person Job Fit Pada OCB. *Management Dynamic Conference*. Universitas Negeri Semarang.

- June & Mahmood .2011. The Relationship between Person-job Fit and Job Performance: A Study among the Employees of the Service Sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1 (2). College of Business Universiti Utara Malaysia.
- Kadiman & Indriana, Dian. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Juraksi*, 1 (1). Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Kurniasari & Izzati. 2013. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Jawa Timur. *Character*, 2 (1). Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya.
- Kusnadi, Dedek. 2015. Korelasi Antara Intensi Turnover, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. X Jambi. *Jurnal Teknik Industri HEURISTIC*, 12 (1). Fakultas Syariah, IAIN STS Jambi.
- Kusumaningrum, Dini & Harsanti, Intaglia. 2015. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap. *Prosiding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)* Vol. 6. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Kristoff, A. L. 1996. Person Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49. College of Business and Management, University of Maryland.
- Leng & Chin. 2016. Person Job Fit, Personality, Organizational Commitment And Intention To Stay Among Employees In Marketing Departments. *Jurnal Psikologi Malaysia*. Department of Psychology, Faculty of Science and Technology, Sunway University.
- Melky, Yosua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal psikologi fisip unmul*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Memon, dkk. 2015. Linking Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employee Engagement and Turnover Intention: A Three-Step Conceptual Model. *Asian Social Science*, 11 (2). Department of Management and Humanities, Universiti Teknologi PETRONAS, Perak, Malaysia.
- Misbahudin & Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mobley, H. William. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

- Muhammad, Meru & Fajrianthi. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktor di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (1). Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Mulyapradana, Aria. 2012. *Hubungan Kebijakan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Divisi Marketing PT. Agromedia*. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Kekhususan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mosadeghrad, A. M. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*. Health Management and Economics Research Centre, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
- Nafiudin & Umdiana. 2017. Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3 (2). Fakultas Ekonomi Universitas Serang Raya, Serang Banten.
- Octaviani dkk. 2016. Pengaruh Person Organization Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16 (1). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia.
- Oktariani dkk. 2017. Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3 (1). Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Ongori, Henry. 2007. A Review Of The Literature On Employee Turnover. *African Journal of Business Management*. Department of Management, University of Botswana, Botswana.
- Pawesti & Wikansari. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3 (2). Politeknik APP, Jakarta, Kementerian Perindustrian RI.
- Permana dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25 (2). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Perrewe, P. L. (1986). Locus of control and activity level as moderators in the quantitative job demands satisfaction/psychological anxiety relationship: An experimental analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 16 (7), 620–632. Florida State University.

- Price, J. L. 2001. Reflection On The Determinant Of Voluntary Turnover. *International Journal Of Manpower*, 22 (7), 600-624. University Of Iowa USA.
- Purba, Yesaya Daniel. 2006. The Effect Of Job Satisfaction On The Turnover Intention Of Employee In Cimahi Textile Company In West Java. *Social Science Research Network*. Harapan Bangsa Business School.
- Putrianti dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (2). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Qureshi dkk. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 764 - 770. Institute of Information Technology, Abbottabad, Pakistan.
- Rahmad, Haryadi. 2015. Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Tetap Pabrik Departemen Operasi IV PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks.
- Saeed dkk. 2014. The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4 (2). Department of Management Sciences, The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan.
- Safitri, Rezky Yulia & Nursalim, M. 2013. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Guru. *Character*, 1 (2). Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. 1997. A Longitudinal Investigation Of the Relationship Between Job Information Sources, Applicant Perception Of Fit, And Work Outcomes. *Personnel Psychology*. Atkinson College, York University.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person Organization Fit And Person Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6).
- Sari, Ayu Eristya Permata. 2013. Hubungan Komitmen Organisasi dan Niat Berpindah Pekerjaan (Turnover Intention) pada Karyawan Hotel Di Kota Malang. *Artikel Psikologi*, 1 (1). Universitas Negeri Malang.

- Setyanto dkk. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10 (1). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sianipar, Angie Rumondang Berliana & Haryanti, Kristiana. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13 (1), 98 – 114. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The Relation Between Career Decision-Making Strategies And Person Job Fit: A Study Of Job Changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 198–221.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryadi, B. 2015. Generasi Y: Karakteristik, Masalah, dan Peran Konselor. *Seminar dan Workshop Internasional MALINDO*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Suryani, Ratna. 2011. *Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Peran Komitmen Sebagai Mediasi*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta.
- Tanuwijaya, R. M. & Harjanti, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4 (6). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Tims dkk. 2016. Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*. Faculty of Economics and Business Administration, De Boelelaan Amsterdam, The Netherlands.
- Tinsley, H. E. (2000). The Congruence Myth: An Analysis Of The Efficacy Of The Person Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179. University Of Florida.
- Tnay dkk. 2013. The Influences of Job Satisfaction And Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Faculty of Cognitive Sciences and Human Development, Universiti Malaysia Sarawak.
- Tsani, Renny Rakhma. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

- Wahyuni, dkk. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8 (2). Program Magister Fakultas Teknik Universitas Brawijaya.
- Widyadmono. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15 (2). Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Winata, dkk. 2015. Analisa Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Turnover Intention Di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3 (1). Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Yunita, Ni Kadek Lisna & Putra, Made Surya. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (5). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali.





# LAMPIRAN





# **OUTPUT UJI VALIDITAS & RELIABILITAS**

## Hasil *Tryout* Validitas dan Reliabilitas

### Skala *Turnover Intention*

#### Tahap 1

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	19

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	54.13	51.710	-.118	.643
Item2	55.11	41.331	.501	.560
Item3	55.24	41.497	.590	.552
Item4	54.38	42.460	.502	.565
Item5	54.60	50.970	-.077	.648
Item6	54.76	56.568	-.426	.685
Item7	54.63	53.407	-.234	.661
Item8	55.21	46.652	.200	.610
Item9	55.48	44.131	.420	.580
Item10	55.31	41.610	.630	.550
Item11	55.46	45.322	.288	.597
Item12	55.26	52.962	-.200	.661
Item13	53.88	43.379	.439	.575
Item14	54.65	40.492	.673	.540
Item15	55.10	51.263	-.097	.652
Item16	55.03	44.736	.363	.587
Item17	54.94	45.491	.354	.590
Item18	54.41	47.719	.278	.603
Item19	54.80	46.202	.321	.596

R Tabel = 0.196

## Tahap 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item2	36.13	56.458	.740	.842
Item3	36.26	58.336	.747	.843
Item4	35.40	59.879	.630	.850
Item8	36.23	68.805	.103	.882
Item9	36.50	62.535	.510	.857
Item10	36.33	59.395	.730	.845
Item11	36.48	63.727	.386	.865
Item13	34.90	61.848	.513	.857
Item14	35.67	58.789	.720	.845
Item16	36.05	67.785	.177	.876
Item17	35.96	60.988	.673	.849
Item18	35.43	64.955	.563	.857
Item19	35.82	62.796	.581	.854

## Tahap 3

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	11

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item2	30.55	50.008	.777	.878
Item3	30.68	52.341	.750	.880
Item4	29.82	53.523	.651	.886
Item9	30.92	56.781	.481	.896
Item10	30.75	53.482	.724	.882

Item11	30.90	57.283	.398	.902
Item13	29.32	55.513	.525	.894
Item14	30.09	53.376	.681	.884
Item17	30.38	54.076	.737	.882
Item18	29.85	58.230	.606	.890
Item19	30.24	55.901	.637	.887

### Skala Person Job Fit

#### Tahap 1

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	16

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	47.64	37.283	.191	.621
Item_2	47.51	36.553	.250	.612
Item_3	47.73	33.700	.403	.585
Item_4	47.22	35.775	.272	.608
Item_5	48.28	36.431	.211	.619
Item_6	47.06	35.934	.321	.602
Item_7	48.44	37.400	.150	.628
Item_8	46.99	35.262	.412	.590
Item_9	48.47	39.652	.004	.646
Item_10	47.15	34.128	.491	.577
Item_11	48.25	38.838	.065	.638
Item_12	46.85	35.128	.491	.583
Item_13	48.52	38.353	.104	.633
Item_14	47.89	38.625	.067	.639
Item_15	47.27	35.300	.334	.599
Item_16	47.32	37.246	.215	.617

## Tahap 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_2	31.68	24.296	.453	.690
Item_3	31.90	26.115	.192	.736
Item_4	31.40	22.817	.544	.672
Item_5	32.46	28.126	.034	.760
Item_6	31.23	23.882	.525	.679
Item_8	31.16	24.211	.525	.680
Item_10	31.32	22.321	.717	.647
Item_12	31.02	23.774	.665	.664
Item_15	31.44	27.825	.079	.749
Item_16	31.49	25.753	.330	.709

## Tahap 3

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_2	22.44	18.700	.640	.842
Item_4	22.16	17.211	.744	.826
Item_6	22.00	19.525	.563	.853
Item_8	21.93	19.994	.542	.855
Item_10	22.09	18.455	.711	.832

Item_12	21.79	19.593	.687	.838
Item_16	22.26	19.744	.554	.854

R Tabel = 0.21





# **OUTPUT UJI TSCORE**



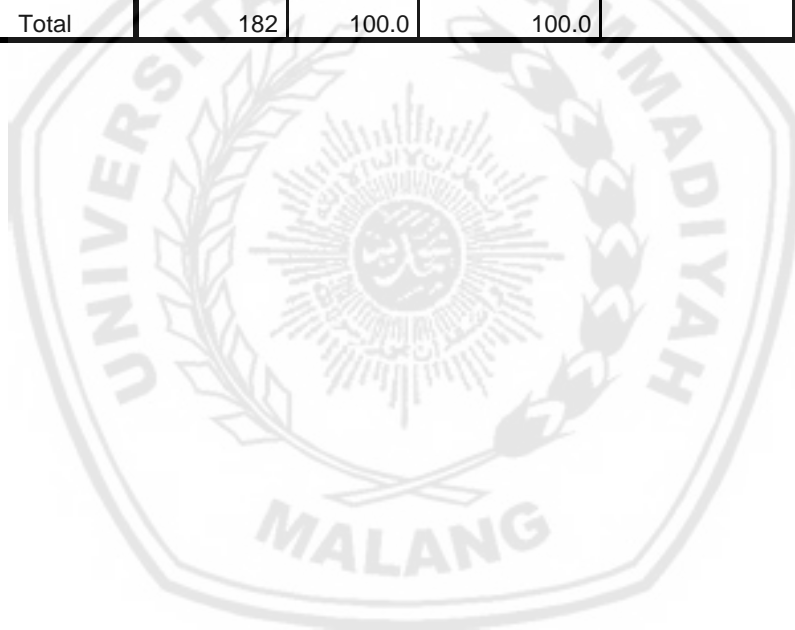
## Output Uji Tscore

**Kategori\_T\_TOI**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	92	50.5	50.5	50.5
Valid Rendah	90	49.5	49.5	100.0
Total	182	100.0	100.0	

**Kategori\_T\_PJFIT**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	92	50.5	50.5	50.5
Valid Rendah	90	49.5	49.5	100.0
Total	182	100.0	100.0	





# **OUTPUT UJI NORMALITAS**

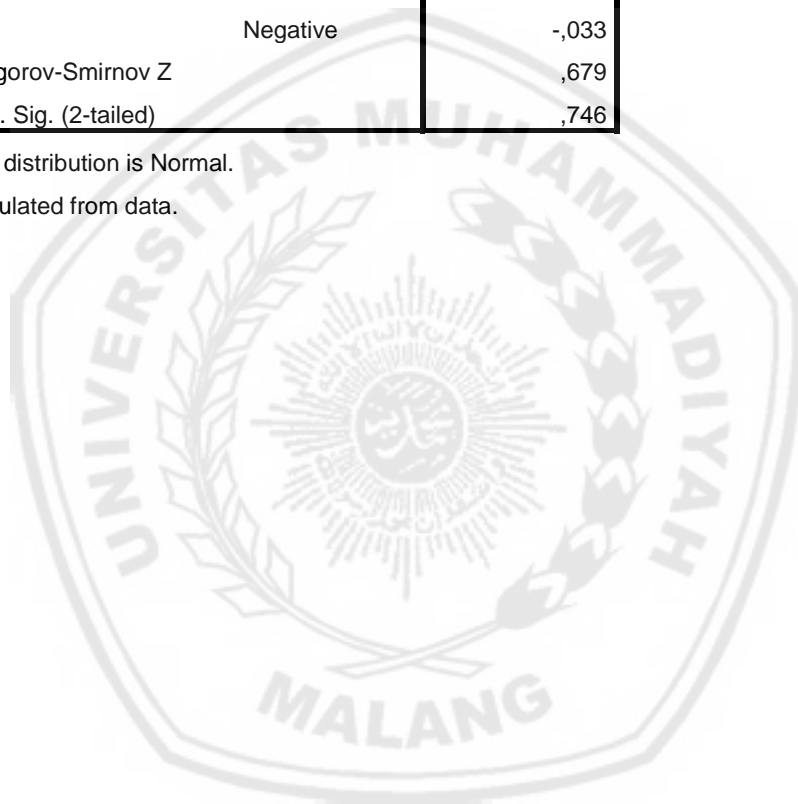
## Output Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		182
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,30674575
	Absolute	,050
Most Extreme Differences	Positive	,050
	Negative	-,033
Kolmogorov-Smirnov Z		,679
Asymp. Sig. (2-tailed)		,746

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





# **OUTPUT UJI KORELASI & DETERMINASI**

## Output Uji Korelasi dan Determinasi

**Correlations**

		TOI	PJ_FIT
TOI	Pearson Correlation	1	-,319**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	182	182
PJ_FIT	Pearson Correlation	-,319**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	182	182

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,319 <sup>a</sup>	,102	,097	7,327

a. Predictors: (Constant), PJ\_FIT

b. Dependent Variable: TOI

**Tabel Skala *Person Job Fit***

No.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
1	4	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	4	4	3
3	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	4	3
5	2	2	3	3	2	3	3
6	2	2	3	3	2	3	3
7	2	4	4	4	4	4	3
8	2	4	2	2	2	4	4
9	3	4	4	4	5	5	5
10	2	2	5	5	5	5	5
11	3	3	4	4	4	4	5
12	3	2	4	2	2	3	3
13	2	3	4	2	4	2	3
14	3	3	4	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4
16	4	4	4	5	4	4	5
17	3	3	3	3	3	3	3
18	4	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	5	5	5	5
20	3	3	4	2	2	3	4
21	1	2	3	2	3	3	3
22	3	4	4	3	3	4	4
23	4	5	5	5	4	4	5
24	4	4	4	4	4	4	5
25	4	5	4	4	4	4	5
26	4	5	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	4
28	5	5	4	5	5	4	5
29	3	5	3	3	3	3	3
30	3	4	2	2	3	4	4
31	5	5	5	5	3	2	5
32	2	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	4	4	4	4
34	3	1	3	3	3	4	3
35	4	4	4	4	3	4	4
36	3	3	5	3	3	4	3
37	3	2	4	3	3	5	2
38	2	2	5	3	4	3	5
39	2	2	5	3	4	3	5
40	2	3	4	4	3	4	4
41	3	4	4	5	4	4	5
42	2	3	3	4	4	5	5
43	2	2	5	3	4	3	5
44	4	5	2	5	5	5	3
45	3	5	5	5	5	5	5

46	4	5	4	4	4	4	5
47	4	4	5	4	4	4	4
48	5	5	1	5	5	5	5
49	3	3	4	3	3	3	4
50	4	4	5	5	2	5	5
51	2	3	4	2	3	4	3
52	4	5	5	5	5	5	5
53	2	4	5	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4
55	4	2	4	1	1	2	2
56	3	3	3	3	3	3	3
57	4	2	3	2	1	1	5
58	2	2	4	3	4	4	3
59	2	4	5	4	4	4	3
60	3	3	3	3	3	3	2
61	3	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	3
63	4	4	5	3	4	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4
66	2	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	2
68	2	3	3	2	4	3	2
69	1	2	2	2	2	3	1
70	4	4	2	4	4	2	4
71	3	3	4	3	4	4	4
72	1	2	4	4	4	4	5
73	2	3	3	4	4	4	4
74	4	3	3	4	3	3	4
75	4	4	4	4	4	5	5
76	4	3	3	4	3	3	4
77	2	2	3	2	2	3	3
78	2	3	4	3	2	4	3
79	3	2	2	2	2	2	4
80	3	1	3	2	3	3	4
81	5	3	3	4	4	5	4
82	2	3	4	4	4	4	4
83	4	4	4	2	2	5	5
84	3	3	3	3	3	2	3
85	3	3	2	3	3	3	2
86	4	3	3	4	4	4	4
87	4	3	3	4	4	4	4
88	2	4	4	4	4	5	5
89	2	3	4	4	3	5	4
90	3	2	3	3	3	3	3
91	2	1	3	3	2	4	3
92	5	5	3	5	5	3	5
93	4	4	3	4	4	4	4

94	3	3	5	3	3	3	4
95	2	2	3	4	2	4	4
96	4	4	4	3	3	4	5
97	3	3	3	3	4	4	4
98	1	4	5	4	4	4	5
99	4	4	4	4	4	5	5
100	4	3	3	3	3	4	3
101	3	3	4	4	4	4	3
102	1	2	3	1	1	1	5
103	4	3	3	2	2	4	5
104	3	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	3	3	3	4
106	2	3	2	2	3	3	4
107	3	3	3	2	2	4	3
108	2	3	3	2	2	4	3
109	4	4	4	4	4	4	4
110	3	4	4	4	4	4	5
111	3	4	4	4	4	4	5
112	3	4	3	5	4	4	5
113	3	4	3	4	4	4	5
114	4	5	5	5	5	5	5
115	2	2	3	3	4	2	4
116	5	5	3	4	3	5	3
117	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	3	3	4	5
119	4	4	2	5	4	4	3
120	5	5	5	5	5	5	5
121	4	4	4	5	4	4	5
122	3	4	4	4	4	4	4
123	4	1	5	2	2	4	5
124	4	2	4	2	2	3	2
125	4	2	4	2	2	3	2
126	4	2	4	2	2	3	3
127	3	2	2	3	3	3	2
128	2	2	1	1	2	5	2
129	1	1	1	3	4	5	2
130	4	4	4	4	4	4	4
131	4	3	4	3	3	3	4
132	4	4	4	4	4	4	4
133	2	1	4	2	2	3	2
134	5	4	4	4	4	3	5
135	3	3	3	4	3	4	4
136	2	2	3	3	3	4	3
137	4	4	2	3	3	4	4
138	4	2	4	2	4	3	4
139	4	3	4	3	3	5	3
140	1	3	4	3	3	3	5
141	4	4	3	5	4	4	3



142	4	4	4	4	4	4	5
143	5	5	5	5	5	5	3
144	4	2	5	3	3	4	4
145	4	2	5	4	2	4	5
146	4	2	4	4	4	4	4
147	2	4	4	2	4	4	4
148	4	4	4	3	3	4	3
149	2	2	3	3	3	4	2
150	4	4	4	2	4	4	4
151	2	2	5	4	4	4	5
152	2	4	4	4	3	4	4
153	3	3	2	4	4	4	4
154	3	4	2	3	3	4	4
155	3	4	2	3	3	4	4
156	4	4	4	3	3	3	4
157	3	3	4	3	3	3	3
158	3	2	3	3	2	2	3
159	3	4	5	5	5	4	5
160	1	4	5	4	4	4	5
161	3	2	3	2	3	4	3
162	2	1	4	1	2	3	2
163	5	4	1	5	5	5	4
164	5	4	2	5	5	5	4
165	4	4	4	4	4	4	4
166	2	3	3	3	3	3	3
167	2	1	2	1	1	3	2
168	3	4	4	5	3	4	3
169	2	1	2	1	1	2	1
170	3	4	3	3	3	3	3
171	2	2	3	3	2	2	2
172	2	2	4	4	2	4	4
173	4	4	4	4	4	4	5
174	2	2	4	4	4	4	4
175	1	1	3	3	3	4	4
176	4	3	3	2	2	3	4
177	1	1	2	3	3	4	2
178	5	5	4	5	5	5	5
179	3	4	3	4	4	4	4
180	3	2	3	2	2	2	4
181	3	4	4	2	2	2	4
182	2	4	3	3	3	4	4

**Tabel Skala *Turnover Intention***

No.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11
1	3	2	4	2	2	1	5	3	1	2	1
2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3
3	3	2	4	2	2	1	5	3	1	2	1
4	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3
5	4	3	4	2	1	2	5	5	2	3	3
6	4	5	5	4	1	2	5	5	3	4	4
7	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2
8	4	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2
9	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3
10	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2
11	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
12	2	2	4	3	2	4	5	4	2	4	3
13	2	4	4	2	2	2	5	2	2	4	4
14	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2
15	2	2	2	2	3	2	5	3	2	3	2
16	2	2	2	2	3	2	5	3	2	3	2
17	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	3	5	3	1	2	4	3	2	3	3
20	2	2	5	2	4	2	2	3	2	2	2
21	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2
22	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4
23	2	1	4	2	2	2	5	3	1	2	2
24	1	1	4	2	1	2	4	4	1	2	2
25	2	1	2	1	2	2	4	3	1	2	1

26	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	1
27	3	3	5	3	2	1	4	3	2	2	2
28	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
29	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
30	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
31	4	2	4	2	3	1	5	5	2	2	2
32	3	3	5	3	2	2	5	2	3	3	2
33	5	3	5	5	4	2	5	4	4	5	4
34	2	2	5	2	2	3	4	3	2	3	2
35	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3
36	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
38	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1
39	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1
40	3	3	4	2	1	1	4	3	2	2	2
41	4	4	5	2	3	1	4	3	3	3	2
42	4	4	5	2	3	1	4	3	3	3	3
43	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
44	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3
45	3	1	4	3	2	2	3	2	4	4	1
46	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1
47	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	5	1	3	5	2	2	3	2	4	5	3
49	4	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2
50	4	2	5	2	1	2	5	3	2	4	2
51	4	3	5	4	3	1	5	3	4	4	2
52	1	1	3	1	1	1	5	3	1	3	1
53	2	2	5	2	2	2	4	3	2	2	1

54	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3
55	3	4	5	4	3	1	5	3	2	2	4
56	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2
57	3	2	4	2	3	2	3	2	3	5	3
58	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2
59	2	2	5	2	2	2	4	4	2	2	1
60	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3
61	4	2	5	3	4	1	5	4	4	5	3
62	4	3	4	2	2	2	4	4	2	3	2
63	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1
64	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	4
68	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2
69	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	1
70	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	2
71	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
72	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	1
73	4	3	5	4	3	2	4	3	2	4	2
74	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3
75	4	1	2	1	2	1	4	4	2	4	1
76	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2
77	3	3	5	5	2	2	4	3	3	3	3
78	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	2
79	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2
80	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2
81	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3

82	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
83	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2
84	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2
85	4	2	2	4	2	1	5	3	3	2	2
86	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2
88	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	3	3	4	2	2	1	4	3	2	3	2
90	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4
92	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1
93	3	2	5	2	2	2	4	4	2	2	2
94	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	1
95	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2
96	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1
97	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
98	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1
99	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2
100	2	2	3	3	2	1	4	2	2	3	2
101	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3
102	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
103	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	4
104	2	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2
105	2	1	3	1	2	4	3	1	1	1	1
106	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
107	3	2	4	2	2	1	5	3	2	2	2
108	3	2	4	2	2	2	5	3	2	2	2
109	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	4

110	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2
111	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2
112	2	1	2	1	2	1	5	2	2	2	2
113	2	1	2	1	2	1	5	2	2	2	2
114	3	2	4	2	2	1	5	3	1	2	1
115	4	3	4	3	4	5	5	4	2	3	4
116	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1
117	5	4	4	2	2	2	5	5	5	4	2
118	1	2	3	2	2	1	4	3	2	2	2
119	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	3
120	4	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2
121	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5
122	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1
123	3	3	3	5	3	1	5	5	2	2	2
124	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
125	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	2
126	3	3	5	3	4	2	5	3	2	2	3
127	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3
128	4	2	3	3	2	2	5	2	2	2	3
129	3	3	3	4	2	1	5	1	3	2	3
130	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2
131	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2
132	4	2	2	1	2	1	1	5	4	3	2
133	4	4	3	3	2	3	5	5	3	4	4
134	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5
135	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3
136	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3
137	2	3	4	2	2	1	4	2	2	3	2

138	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3
139	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	3
140	2	3	3	3	2	1	5	5	3	3	1
141	2	1	2	3	2	1	4	3	4	2	3
142	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1
143	3	3	5	1	3	1	1	1	3	3	3
144	2	3	4	5	2	2	5	5	3	4	3
145	2	2	4	2	2	1	5	4	2	2	2
146	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2
147	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3
148	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
149	2	4	4	4	4	2	5	3	2	3	4
150	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2
151	3	3	4	3	2	2	5	5	3	3	2
152	4	3	5	3	2	2	4	3	2	3	2
153	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2
154	3	2	4	3	2	1	4	2	2	3	2
155	3	2	4	3	2	1	4	2	2	3	2
156	3	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2
157	3	3	4	2	1	2	5	3	2	3	3
158	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3
159	1	1	2	1	2	1	4	3	2	2	1
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
161	3	2	5	3	1	2	5	4	2	2	2
162	4	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3
163	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4
164	2	2	3	2	2	4	5	4	3	1	2
165	4	4	4	2	2	1	5	4	4	2	2

166	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2
167	5	5	5	5	2	2	3	1	2	1	2
168	4	5	5	3	2	5	5	3	3	3	3
169	4	5	5	4	3	1	5	3	3	4	3
170	2	2	5	3	2	2	3	3	2	2	2
171	3	5	1	4	5	5	1	3	5	3	4
172	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
173	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
174	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
175	4	2	5	4	3	1	5	3	3	2	3
176	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	2
177	4	3	4	4	2	2	5	2	4	3	2
178	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
179	1	1	4	3	3	1	3	2	2	2	2
180	1	1	4	3	3	1	3	3	2	2	2
181	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
182	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2





**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, 65144  
Telp. 0341-464318 ext 170

Perkenalkan saya Zainal Amri mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saya memohon bantuan kepada anda meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala penelitian di bawah ini. Penelitian ini bertujuan untuk penyusunan tugas akhir, saya berharap anda mengisi skala ini menurut keadaan sebenarnya di perusahaan serta pikiran anda. Skala penelitian ini tidak memiliki jawaban salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar. Kerahasiaan identitas dan jawaban anda akan dijamin oleh peneliti dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu saya mengharapkan jawaban yang sejujurnya dan pastikan seluruh pernyataan terjawab tanpa ada yang terlewat. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

**Identitas Responden**

Nama / Inisial : .....  
Jenis Kelamin : Pria / Wanita  
Usia : .....tahun  
Pendidikan & Jurusan : S2/S1/Diploma/SMA/Lain-lain  
Jurusan .....  
Masa Kerja : .....tahun  
Unit Kerja : .....

**Petunjuk Pengisian**

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan dan setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban, berilah tanda centang (✓) pada kolom pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda. Pilihan jawaban tersebut antara lain:

STS : Sangat Tidak Setuju  
TS : Tidak Setuju  
CS : Cukup Setuju  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju

Contoh:

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya sering berpikiran untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang	✓				

Jika anda ingin mengganti jawaban yang telah anda pilih, coretlah jawaban yang telah anda pilih dengan dua garis (=) dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan anda

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya sering berpikiran untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang	✓				

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Selama 12 bulan ke depan saya bermaksud untuk mencari pekerjaan lain					
2.	Saya sering berpikiran untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang					
3.	Saya sering memikirkan tentang alternatif lain selain pekerjaan saya sekarang					
4.	Saya merasa bidang pekerjaan saya saat ini kurang sesuai dan jika memungkinkan saya ingin pindah					
5.	Terkadang saya menghadiri undangan untuk mengikuti seleksi karyawan di perusahaan lain					
6.	Saya tidak peduli apa yang terjadi jika saya keluar dari perusahaan tanpa memiliki posisi					
7.	Jika saya dapat pindah ke perusahaan lain dan mendapatkan fasilitas yang lebih baik, mungkin saya akan melakukannya					
8.	Jika ada pilihan bekerja di perusahaan lain mungkin saya akan memilih perusahaan tersebut					
9.	Saya memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain dalam waktu dekat					
10.	Saya yakin dengan bekerja di perusahaan lain, hasil yang akan saya terima akan lebih baik					
11.	Saya merasa kurang berminat untuk bertahan pada perusahaan ini					

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Ciri khas pekerjaan yang saya inginkan sesuai dengan pekerjaan saya sehari-hari					
2.	Keahlian yang saya miliki telah sesuai dengan pekerjaan saat ini					
3.	Saya dapat memenuhi semua kebutuhan dari hasil kerja yang saya lakukan setiap hari					
4.	Pendidikan dan keahlian yang saya miliki memberikan manfaat terhadap pekerjaan sekarang					
5.	Kemampuan dan pelatihan saya, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini					
6.	Pengetahuan dan kemampuan saya, sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Atas pencapaian selama ini, saya akan mempertahankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					